

СОГЛАСОВАНО

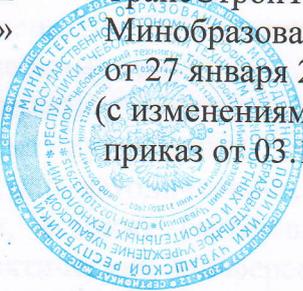
Председателем
профсоюзной
работников ГАПОУ «Чебоксарский
техникум
Минобразования Чувашии

первичной
организации
«ТрансСтройТех»

М.Е.Ярайкина

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГАПОУ
«Чебоксарский техникум
ТрансСтройТех»
Минобразования Чувашии
от 27 января 2015 г. № 91-ОД
(с изменениями и дополнениями
приказ от 03.11.2016 № 1143-ОД)



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Чувашской Республики
«Чебоксарский техникум транспортных и строительных технологий»
Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарский техникум транспортных и строительных технологий» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки» и коллективным договором ГАПОУ «Чебоксарский техникум ТрансСтройТех» Минобразования Чувашии, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников техникума к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.3. В техникуме устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- по итогам работы за квартал (всем работникам);
- по итогам календарного года (административно-управленческому персоналу);
- по итогам выполненных особо важных и ответственных работ (всем работникам).

1.4. При выплате премии по итогам работы за квартал учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности техникума;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий

1.5. Особо важными и ответственными работами считаются:

- подготовка техникума к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социально - культурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер - классов, подготовка экспонатов на международные, российские, республиканские выставки. Размер премирования определяется исходя из значимости работы.

1.6. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставки) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат максимальными размерами не ограничивается.

1.7. Премирование работников производится за счет средств республиканского бюджета, предпринимательской деятельности и иной деятельности приносящей доход, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда техникума.

1.8. Решение о премировании работников оформляется приказом директора, на основании ходатайств заместителей директора, главного бухгалтера и решения комиссии по премированию работников ГАПОУ «Чебоксарский техникум ТрансСтройТех» Минобразования Чувашии. Решение комиссии правомочно при наличии на заседании не менее 2/3 ее состава. Премирование директора техникума осуществляется Учредителем.

1.9. Премия за квартал начисляется за фактически отработанное время. Премия за квартал выплачивается без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию и выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом VI Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. № 377.

1.10. Работнику получившему дисциплинарное взыскание или за иное упущение в работе размер премии может быть уменьшен или премия может не назначаться совсем на основании решения комиссии по премированию работников ГАПОУ «Чебоксарский техникум ТрансСтройТех» Минобразования Чувашии и приказа директора техникума с указанием причин:

- нарушение трудовой дисциплины;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- появление на работе в нетрезвом виде;
- за причинение материального ущерба по вине работника.

Не назначается премия за тот период в котором произошло упущение в работе. Если упущения в работе выявлены после выплаты премии, то премия не назначается в том расчетном периоде, в котором обнаружены упущения.

1.11. Дни, когда работник находился в очередном отпуске, учебном отпуске, административном отпуске, декретном отпуске, отсутствовал по болезни и другим причинам, в фактически отработанное время не входят.

1.12. Работнику, проработавшему неполный квартал в связи с уходом на пенсию, реорганизацией, с переводом на другую работу и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, выплата премии за квартал производится за фактически отработанное в расчетном периоде время.

1.13. Вновь назначенному на должность работнику учреждения премия выплачивается за фактически отработанное в данном квартале время.

1.14. Премии выплачиваются только работникам, состоящим в штате техникума.

1.15. Работникам выплачивается единовременная денежная премия в размере не менее пяти тысяч рублей при наличии финансовых возможностей:

- к юбилейным датам: 50 лет, 55 лет – для женщин, 60 лет - для мужчин;

- при награждении работников Почетной грамоты ГАПОУ «Чебоксарский техникум ТрансСтройТех» Минобразования Чувашии.

1.16. Работникам выплачивается единовременная денежная премия работникам при достижении возраста для назначения трудовой пенсии по возрасту и проработавшим в техникуме 10 лет – один оклад, более 10 лет – за каждый последующий полный отработанный год – дополнительно 10% к должностному окладу при наличии финансовых возможностей.

2. Цели и задачи выплаты премий

2.1. Целью выплаты премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий, является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Выплатой премий работникам техникума решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

- повышение авторитета и имиджа техникума у обучающихся, родителей, общественности;

- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3. Основания премирования работников техникума (показатели премирования)

3.1. Основаниями премирования работников техникума являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора, его заместителей;

- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- достижение обучающихся высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)

3.2. Показатели премирования:

3.2.1. Административно – управленческий персонал:

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал выплачивается по утвержденным показателям оценки эффективности и результативности деятельности за квартал, утвержденным приказом директора.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год выплачивается по утвержденным показателям оценки эффективности и результативности деятельности за календарный год, утвержденным приказом директора.

Результаты выполнения показателей эффективности и результативности деятельности за квартал и календарный год предоставляется по следующей форме:

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений	Отчетный период		Примечание (анализ выполнения показателя)
		план	факт	
1.				
2.				
	ИТОГО:			

При оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности заполняется по следующей форме:

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений	Отчетный период		Коэффициент оценки показателя O_{pi}	Весовой балл W	Количество баллов W_i
		план	факт			
1.						
2.						
	ИТОГО:			x	1,0	

При оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности проводится по следующей методике:

а) коэффициент оценки каждого конкретного показателя определяется по формуле:

$$P_{fi}$$

$$Opi = \frac{\text{-----}}{Rpi}$$

где:

Opi- коэффициент оценки показателя за отчетный период;

Rfi- фактическое значение показателя;

Rpi- плановое значение показателя.

При выполнении и превышении соответствующего показателя значение его оценки считается равным 1.

б) в ходе оценки определяется количество баллов по каждому показателю путем умножения оценки показателя на его весовой балл:

$$W_i = W \times Opi$$

где:

W_i - количество баллов по выполнению показателя;

W – вес показателя в баллах (сумма всех весовых баллов не должна превышать единицу);

в) размер выплат стимулирующего характера по результатам выполнения показателей эффективности и результативности деятельности за отчетный период рассчитывается по формуле:

$$R_{\text{возн}} = R_{\text{max}} \times K_{\text{оц}}$$

где:

$R_{\text{возн}}$ – размер выплат стимулирующего характера за отчетный период;

$K_{\text{оц}}$ – коэффициент оценки деятельности;

R_{max} – максимальный размер выплат стимулирующего характера по результатам выполнения показателей эффективности и результативности деятельности за отчетный период.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по результатам выполнения показателей эффективности и результативности деятельности за квартал равен 0,25 должностного оклада, а максимальный размер выплат стимулирующего характера по результатам выполнения показателей эффективности и результативности деятельности за календарный год равен 1 должностного оклада.

А так же премиальные выплаты по итогам выполнения особо важных и ответственных работ выплачиваются в следующих случаях:

- подготовка и проведение международных, российских, республиканских мероприятий;

- совершенствование материально - технической базы техникума за счет привлеченных средств ;

- обеспечение сбережения тепло - энергоресурсов, оплачиваемых за счет бюджетных средств;

- умение организовывать труд подчиненных и обеспечить эффективное руководство в неординарных ситуациях;

- разработку учебно – программной документации нового поколения (ФГОС СПО и НПО)

- расширение специальностей техникума, увеличение контингента обучающихся;

- сохранение контингента;

- создание нормативной базы техникума;
- внедрение новых педагогических технологий, новых форм и методов обучения;
- досрочное, качественное выполнение заданий;
- ответственность за принятое решение, способность к риску;
- эффективную организацию и дополнительное привлечение средств от предпринимательской деятельности;
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- организация предпрофильного и профильного обучения;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях техникума;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- за эффективное использование финансовых и иных ресурсов выделенных на выполнение государственного задания.

Премияльные выплаты по итогам работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности выплачиваются по приказу директора.

3.2.2. Руководителей структурных подразделений (старший мастер, заведующий отделением) премируется за:

- умение организовывать труд подчиненных и обеспечить эффективное руководство в неординарных ситуациях;
- разработку учебно – программной документации нового поколения (ФГОС СПО и НПО)
- расширение специальностей техникума, увеличение контингента обучающихся;
- сохранение контингента;
- внедрение новых педагогических технологий, новых форм и методов обучения;
- досрочное, качественное выполнение заданий;
- ответственность за принятое решение, способность к риску;
- эффективную организацию и дополнительное привлечение средств от предпринимательской деятельности;
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- организация предпрофильного и профильного обучения;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях техникума;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

3.2.3. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента;
- ведение кружковой работы;
- высокий уровень учебных достижений обучающихся, подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- высокую результативность проведения городских, общетехникумовских и внеклассных мероприятий;
- эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работы по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета, имиджа техникума;
- санитарное, эстетическое состояние учебных кабинетов и лабораторий;
- работу по наполнению материальной базы кабинетов и лабораторий, эффективное использование кабинетов и лабораторий в образовательном процессе;
- образцовое ведение документации;
- повышение уровня профессиональной компетентности;
- за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса;
- создание комплексного учебно-методического обеспечения дисциплин;
- за эффективную организацию и дополнительное привлечение приносящего дохода от предпринимательской деятельности;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- обеспечение сохранности здоровья обучающихся.
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, организацию предпрофильного обучения, поддержание благоприятного психологического климата, разработку новых программ;

- своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля.

3.2.4. Учебно – вспомогательный персонал и служащие техникума премируется за:

- досрочное и качественное выполнение заданий;
- дополнительно выполненные работы и задания;
- активное участие в распространении инновационных и информационных технологий;
- обеспечение качественной и бесперебойной работы электронной, вычислительной техники и сетевого оборудования;
- предотвращение и своевременное решение конфликтных ситуаций в трудовом и студенческом коллективах;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов;
- эффективную организацию и дополнительное привлечение средств от предпринимательской деятельности;
- качественное ведение документации.

3.2.5. Главный библиотекарь и библиотекарь премируется за:

- высокую читательскую активность обучающихся;
- пропаганду чтения, как формы культурного досуга;
- участие в общетехникумовских и районных мероприятиях;
- оформление тематических выставок;
- эффективную организацию и дополнительное привлечение средств от предпринимательской деятельности;
- выполнение плана работы библиотекаря.

3.2.6. Прочий персонал техникума премируется за:

- качественное выполнение работ персоналом на своем участке;
- ликвидацию непредвиденных аварий, технических неисправностей в сроки, не нарушающие учебного процесса;
- обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, улучшение коэффициента его использования;
- увеличение межремонтного периода эксплуатации систем и оборудования, сокращение затрат на обслуживание и ремонт;
- снижение материальных затрат, экономия сырья и материалов, топливно – энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей;
- эффективную организацию и дополнительное привлечение средств от предпринимательской деятельности;
- обеспечение сохранности ресурсов.

РАССМОТРЕНО

на Совете Автономного учреждения
протокол от 23 января 2015 г. № 1
(внесены изменения протоколом
от 02 ноября 2016 г № 14)
на Общем собрании (конференции)
работников и обучающихся
Автономного учреждения
от 24 сентября 2015г. № 1
(внесены изменения протоколом
от 03 ноября 2016 г № 6)